

FAKTOR-FAKTOR YANG BERKAITAN DENGAN PEMINDAHAN LATIHAN
TEKNOLOGI MAKLUMAT DI MAJLIS BANDARAYA JOHOR BAHRU

NURNABILA BINTI A. WAHAB

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERKAITAN DENGAN PEMINDAHAN
LATIHAN TEKNOLOGI MAKLUMAT DI MAJLIS BANDARAYA JOHOR
BAHRU**

NURNABILA BINTI A. WAHAB

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi
syarat penganugerahan Ijazah Sarjana Sains
(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Pengurusan dan Pembangunan
Sumber Manusia
Universiti Teknologi Malaysia

Jun 2012

DEDIKASI

Buat ayahanda A. Wahab bin Buang dan ibunda Jamaliah binti Hassan tercinta,

Pengorbananmu tidak akan dapat diungkapkan dengan kata-kata.....

Hanya kejayaan dan iringan doa yang dapat kuhadiahkan sebagai mengenang jasamu
selama ini.....

Buat abang, kakak dan adik yang dikasih,

Terima kasih di atas sokongan, dorongan dan bantuan yang telah diberikan selama
ini.....

Buat saudara mara dan sahabat handai,

Terima kasih atas sokongan dan doa kalian.....

Hanya doa dapat kupanjatkan semoga kalian semua sentiasa berada dalam redha dan
limpahan rahmat yang berpanjangan daripada-Nya.....

PENGHARGAAN

Syukur ke Hadrat Ilahi kerana dengan keizinan-Nya maka saya berjaya menyiapkan Projek Sarjana ini mengikut perancangan dan tempoh yang telah ditetapkan.

Di kesempatan ini, dengan tulus ikhlas saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Prof. Madya Dr. Norhani binti Bakri selaku penyelia yang telah banyak membantu, memberi panduan dan tunjuk ajar dalam menyiapkan tesis ini.

Penghargaan ini juga ditujukan kepada rakan-rakan seperjuangan yang telah banyak membantu dalam menyiapkan laporan ini. Juga tidak dilupakan kepada semua pekerja Majlis Bandaraya Johor Bahru yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam memberikan maklum balas yang berguna dalam menjayakan penyelidikan ini.

Semoga panduan, maklumat dan tunjuk ajar yang diberikan oleh semua pihak yang terlibat dalam kajian ini mendapat balasan dari-Nya dan semoga hasil kajian ini dapat memberikan manfaat bersama dan menjadi rujukan semua pihak yang berkenaan.

Terima kasih.

ABSTRAK

Perkembangan teknologi maklumat kini menyaksikan wujudnya persaingan dalam semua urusan. Organisasi yang bijak memanfaatkan segala teknologi yang wujud dan merebut peluang yang datang akan dapat terus bersaing dan mengukuhkan kedudukan mereka dalam persekitaran ekonomi yang bersifat kompetitif. Keadaan ini menyebabkan kebanyakan organisasi telah menyediakan program latihan yang menjurus kepada mendapatkan pengetahuan dan kemahiran IT. Sehubungan itu, kajian tesis ini dijalankan untuk mengenalpasti tahap, hubungan dan faktor yang paling mempengaruhi pemindahan latihan IT di Majlis Bandaraya Johor Bahru (MBJB). Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif di mana sampel kajian adalah seramai 108 orang pekerja MBJB. Perisian SPSS versi 16.0 telah digunakan bagi tujuan penganalisan data kuantitatif dengan menggunakan kaedah taburan kekerapan dan skor min, korelasi Pearson dan regresi berganda menggunakan kajian soal selidik. Hasil kajian menunjukkan secara keseluruhannya tahap pemindahan latihan IT berada pada tahap yang tinggi dan terdapat hubungan antara faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan IT dengan setiap dimensi pemindahan latihan IT manakala, wujud hubungan yang signifikan pada tahap tinggi antara faktor-faktor pemindahan latihan IT dengan pemindahan latihan IT di kalangan pekerja MBJB. Hasil dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa faktor yang paling mempengaruhi pemindahan latihan IT di kalangan pekerja MBJB adalah faktor ciri-ciri pelatih di mana faktor ini memainkan peranan penting bagi membolehkan pemindahan latihan IT berlaku dengan berkesan.

ABSTRACT

Development of information technology is now seen in all matters of competition. Smart organizations leverage all existing technologies and future opportunities that will continue to compete and strengthen their position in the economic environment that is competitive. This resulted in many organizations have been providing training programs that lead to knowledge and IT skills. Accordingly, this thesis studies conducted to determine the level, the relationship and the factors that most affect the transfer of IT training in Majlis Bandaraya Johor Bahru (MBJB). This study uses quantitative methods in which samples were 108 MBJB employees. SPSS version 16.0 was used for quantitative data analysis using frequency distribution and mean scores, Pearson correlation and multiple regressions using the survey questionnaire. The results showed that the overall level of IT training transfer at a high level and there is a relationship between the factors associated with the transfer of IT training with each dimension of the transfer of IT training, while, there was significant relationship on a high level between transfer factors of IT training with the transfer of IT training among MBJB employees. The findings of this study also showed that most affect the transfer of IT training among MBJB employees is a trainee characteristics factor in which these factors play an important role to enable the transfer of IT training occur effectively.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	Judul	i
	Pengakuan	ii
	Dedikasi	iii
	Penghargaan	iv
	Abstrak	v
	Abstract	vi
	Kandungan	vii
	Senarai Jadual	xiii
	Senarai Rajah	xvi
	Senarai Simbol / Singkatan	xvii
	Senarai Lampiran	xix

I PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	6
1.3	Penyataan Masalah	7
1.4	Persoalan Kajian	10
1.5	Matlamat Kajian	11
1.6	Objektif Kajian	11
1.7	Skop Kajian	12
1.8	Kepentingan Kajian	13
1.9	Batasan Kajian	14

1.10	Definisi Konseptual	15
1.10.1	Pemindahan Latihan	15
1.10.2	Teknologi Maklumat	15
1.10.3	Latihan	16
1.10.4	Ciri-ciri Pelatih	16
1.10.5	Kompetensi Jurulatih	17
1.10.6	Kaedah Latihan	18
1.10.7	Kemudahan Komputer	18
1.10.8	Budaya Kerja	18
1.10.9	Sokongan Pihak Pengurusan	19
1.11	Definisi Operasional	19
1.11.1	Pemindahan Latihan	19
1.11.2	Teknologi Maklumat	20
1.11.3	Latihan	20
1.11.4	Ciri-ciri Pelatih	20
1.11.5	Kompetensi Jurulatih	20
1.11.6	Kaedah Latihan	21
1.11.7	Kemudahan Komputer	21
1.11.8	Budaya Kerja	21
1.11.9	Sokongan Pihak Pengurusan	21
1.12	Rumusan	22

II KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	23
2.2	Faktor-faktor yang Berkaitan dengan Pemindahan Latihan	23
2.2.1	Ciri-Ciri Pelatih	24
2.2.2	Kompetensi Jurulatih	25
2.2.3	Kaedah Latihan	25
2.2.4	Kemudahan Komputer	26
2.2.5	Budaya Kerja	27

2.2.6	Sokongan Pihak Pengurusan	28
2.3	Pemindahan Latihan IT sebagai Pembolehubah Bersandar	29
2.4	Teori dan Model Pemindahan Latihan	31
2.4.1	Teori Persamaan Elemen	31
2.4.2	Model Pembangunan Kemahiran Durand (2000)	32
2.4.3	Model Pemindahan Latihan Foxon (1993)	34
2.4.4	Model Baldwin dan Ford (1988)	37
2.4.5	Model Pemindahan Latihan Thayer & Teachout (1995)	39
2.4.6	Model Pemindahan Holton (1996)	40
2.5	Kajian-Kajian Lepas	42
2.5.1	Kajian Luar Negeri	42
2.5.2	Kajian Dalam Negara	48
2.6	Hipotesis Kajian	53
2.7	Kerangka Model Kajian	54
2.8	Rumusan	62

III METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	63
3.2	Rekabentuk Kajian	63
3.3	Populasi dan Persampelan Kajian	65
3.4	Kaedah Pengumpulan Data	66
3.4.1	Pengumpulan Data Primer	67
3.4.2	Pengumpulan Sumber Sekunder	67
3.5	Instrumen Kajian	68
3.5.1	Bahagian A: Maklumat Demografi	70
3.5.2	Bahagian B: Faktor-faktor yang	70

	Berkaitan dengan Pemindahan Latihan IT	
3.5.3	Bahagian C: Pemindahan Latihan	70
3.5.4	Bahagian D: Cadangan	71
3.6	Kaedah Penganalisisan Data	71
3.6.1	Statistik Deskriptif	72
3.6.2	Statistik Inferensi	72
3.7	Operasional Kajian	73
3.7.1	Analisis Pengiraan Skor Min	75
3.7.2	Analisis Korelasi	76
3.7.3	Analisis Regresi Berganda	77
3.8	Rumusan	78

IV DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	79
4.2	Analisis Deskriptif Latar Belakang Responden	79
4.2.1	Jantina	80
4.2.2	Umur	80
4.2.3	Tahap Pendidikan	81
4.2.4	Tempoh Perkhidmatan	82
4.2.5	Unit/ Jabatan	82
4.3	Analisis Taburan Kekerapan Item Pemindahan Latihan	83
4.3.1	Aplikasi Pengetahuan	83
4.3.2	Aplikasi Kemahiran	85
4.3.3	Aplikasi Sikap	87
4.4	Analisis Tahap Pemindahan Latihan IT di Kalangan Pekerja di MBBB	89
4.5	Analisis Hubungan Antara Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemindahan Latihan	91

	IT Dengan Pemindahan Latihan di MBBJ	91
4.5.1	Hubungan Antara Faktor-Faktor Pemindahan Latihan IT Dengan Dimensi Pengetahuan Di Kalangan Pekerja MBBJ	91
4.5.2	Hubungan Antara Faktor-Faktor Pemindahan Latihan IT Dengan Dimensi Kemahiran Di Kalangan Pekerja MBBJ	93
4.5.3	Hubungan Antara Faktor-Faktor Pemindahan Latihan IT Dengan Dimensi Sikap Di Kalangan Pekerja MBJB	95
4.5.4	Hubungan Antara Faktor-Faktor Pemindahan Latihan IT Dengan Pemindahan Latihan IT Di MBBJ	97
4.6	Analisis Faktor yang Paling Mempengaruhi Pemindahan Latihan IT di Kalangan Pekerja MBBJ	99
4.7	Rumusan Kajian Hipotesis	101
4.8	Rumusan	102

V

RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	104
5.2	Perbincangan dan Rumusan Dapatan Kajian	104
5.2.1	Faktor Demografi Pekerja	105
5.2.2	Tahap Pemindahan Latihan IT di Kalangan Pekerja MBBJ	106
5.2.3	Hubungan antara Faktor-faktor Pemindahan Latihan IT dengan Dimensi Pengetahuan	108

5.2.4	Hubungan antara Faktor-faktor Pemindahan Latihan IT dengan Dimensi Kemahiran	109
5.2.5	Hubungan antara Faktor-faktor Pemindahan Latihan IT dengan Dimensi Sikap	110
5.2.6	Hubungan antara Faktor-faktor Pemindahan Latihan IT dengan Pemindahan Latihan IT	111
5.2.7	Faktor yang Paling Mempengaruhi Pemindahan Latihan IT	112
5.3	Cadangan	113
5.3.1	Cadangan Kepada Organisasi Kajian	113
5.3.2	Cadangan Ilmiah	116
5.3.3	Implikasi Kajian	117
5.4	Penutup	119
SENARAI RUJUKAN		121
LAMPIRAN SOAL SELIDIK		134

SENARAI JADUAL

NO.JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Bilangan Populasi Pekerja di MBBB Mengikut Jenis Pekerjaan	65
3.2	Penentuan Saiz Sampel daripada Populasi Yang diberi	66
3.3	Bahagian dalam Soal Selidik	69
3.4	Julat Skor Min	72
3.5	Nilai Skor Benar	74
3.6	Skala Min Skor untuk Menentukan Tahap	76
3.7	Interpretasi Mengikut Saiz Pekali Korelasi	76
3.8	Rumusan Taburan Kaedah Analisis Data Mengikut Objektif Kajian	77
4.1	Taburan Kekerapan dan Peratus Responden Mengikut Jantina	80
4.2	Taburan Kekerapan dan Peratus Responden Mengikut Umur	81
4.3	Taburan Kekerapan dan Peratus Responden Mengikut Tahap Pendidikan	81
4.4	Taburan Kekerapan dan Peratus Responden Mengikut Tahap Perkhidmatan	82
4.5	Taburan Kekerapan dan Peratus Responden Mengikut Unit/Jabatan	83
4.6	Taburan Kekerapan, Peratus, Min dan Sisihan Piawai Deskriptif Responden Mengikut Dimensi Aplikasi Pengetahuan	85

4.7	Taburan Kekerapan, Peratus, Min dan Sisihan Piawai Analisis Deskriptif Responden Mengikut Pemindahan Latihan Dimensi Aplikasi Kemahiran	87
4.8	Taburan Kekerapan, Peratus, Min dan Sisihan Piawai Analisis Deskriptif Responden Mengikut Pemindahan Latihan Dimensi Aplikasi Sikap	89
4.9	Min Skor Tahap Pemindahan Latihan Teknologi Maklumat	90
4.10	Ujian Keseluruhan Min Skor Tahap Pemindahan Latihan Teknologi Maklumat	91
4.11	Hubungan Korelasi Pearson antara Faktor- faktor Pemindahan Latihan IT dengan Dimensi Pengetahuan	92
4.12	Ujian Keseluruhan Korelasi Pearson antara Faktor-faktor Pemindahan Latihan IT dengan Dimensi Pengetahuan	93
4.13	Hubungan Korelasi Pearson antara Faktor- faktor Pemindahan Latihan IT dengan Dimensi Kemahiran	94
4.14	Ujian Keseluruhan Korelasi Pearson antara Faktor-faktor Pemindahan Latihan IT dengan Dimensi Kemahiran	95
4.15	Hubungan Korelasi Pearson antara Faktor- faktor Pemindahan Latihan IT dengan Dimensi Sikap	96
4.16	Ujian Keseluruhan Korelasi Pearson antara Faktor-faktor Pemindahan Latihan IT dengan Dimensi Sikap	97
4.17	Hubungan Korelasi Pearson antara Faktor- faktor Pemindahan Latihan IT dengan Dimensi Pemindahan Latihan IT	98

4.18	Ujian Keseluruhan Korelasi Pearson antara Faktor-faktor Pemindahan Latihan IT dengan Pemindahan Latihan IT	98
4.19	Ujian Regresi Berganda Faktor yang Paling Mempengaruhi Pemindahan Latihan IT	100
4.20	Ringkasan Keputusan Analisis Hipotesis Kajian	101

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Model Pemindahan Latihan Foxon	36
2.2	Model Proses Pemindahan Latihan Baldwin dan Ford	38
2.3	Model Pemindahan Latihan Holton (1996)	40
2.4	Kerangka Model Kajian	56
4.1	Hasil Kajian Hubungan Faktor-faktor yang Berkaitan dengan Pemindahan Latihan IT Terhadap Pemindahan Latihan IT	103

SENARAI SIMBOL / SINGKATAN

%	-	Peratus
N	-	Jumlah Responden
n	-	Bilangan Responden yang Menjawab Soalan Tertentu
<i>f</i>	-	Kekerapan
<i>r</i>	-	Nilai Korelasi
<	-	Kurang Daripada
>	-	Lebih Daripada
*	-	Aras signifikan pada 0.05
**	-	Aras Signifikan pada 0.01
H ₀	-	Hipotesis Nol
α	-	Nilai Alpha Cronbach
<i>r</i>	-	Nilai Korelasi
R ²	-	Nilai Regresi
P	-	Aras Signifikan
β	-	Nilai Beta
μ	-	Nilai Min
SS	-	Sangat Rendah
R	-	Rendah
S	-	Sederhana
T	-	Tinggi
ST	-	Sangat Tinggi
Iv	-	<i>Independent Variables</i> / Pemboleh ubah Tidak Bersandar
Dv	-	<i>Dependent Variables</i> / Pemboleh ubah Bersandar
Sig.	-	Signifikan
Std.	-	Standardized
Dr.	-	Doktor

AKL	-	Analisis Keperluan Latihan
ATM	-	Automatic Teller Machine
FPPSM	-	Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia
ICT	-	Teknologi Maklumat dan Komunikasi
IT	-	Teknologi Maklumat
JBP	-	Jabatan Bomba dan Penyelamat
KDNK	-	Keluaran Dalam Negara Kasar
LTSI	-	<i>Learning Transfer System Inventory</i>
MBA	-	<i>Master of Business Administration</i>
MBJB	-	Majlis Bandaraya Johor Bahru
PPS	-	Program Pembangunan Staf
PSM	-	Pembangunan Sumber Manusia
PSO	-	Program “ <i>Smart Orange</i> ”
RMK-9	-	Rancangan Malaysia Kesembilan
RMK-10	-	Rancangan Malaysia Kesepuluh
SLDN	-	Sistem Latihan Dual Nasional
SPM	-	Sijil Pelajaran Malaysia
SPSS	-	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
STPM	-	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
TM	-	Telekom Malaysia
TNB	-	Tenaga Nasional Berhad
UTM	-	Universiti Teknologi Malaysia

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Borang Soal Selidik	134

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Kepesatan pembangunan di Malaysia dari segi ekonomi, sosial, dan politik di peringkat Asia bukan lagi impian kosong. Misi dan visi mantan Perdana Menteri Malaysia untuk menjadi negara yang terbilang menjelang 2020 perlu diambil perhatian secara serius. Justeru, untuk merealisasikan negara perindustrian maju pada 2020 terdapat lima aspek yang perlu diberi perhatian iaitu yang pertama adalah melahirkan tenaga kerja mahir, teknologi moden, berpengetahuan, pemikiran kreatif dan celik teknologi maklumat (IT).

Mantan Perdana Menteri Malaysia iaitu Tun Dr Mahathir Mohamed telah melancarkan sekolah bestari pada Julai 1999 di 90 buah sekolah (Mohamed, 2001). Tujuannya untuk memberi pendedahan awal tentang teknologi maklumat (IT) agar pekerja dapat mengaplikasikan IT dalam kehidupan seharian. Ini selaras dengan matlamat Wawasan 2020 yang telah diutarakan oleh beliau:

“In the information age that we are living in, the Malaysian society must be information rich. It can be no accident that today there is no wealthy developed country that is information poor and no information rich country is poor and undeveloped”.

(Wawasan 2020, 1991: p36)

Dalam era ledakan maklumat kini, teknologi maklumat adalah amat penting di mana persaingan global yang pesat dijangka memberi impak yang besar kepada pembangunan negara. Arus perubahan yang drastik terutama di dalam industri teknologi maklumat (IT) boleh memberi kesan negatif kepada proses pembangunan negara sekiranya tiada perhatian yang serius diberikan terhadap hal ini. Sehubungan itu, kerajaan di dalam Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK-9) telah mengatur beberapa strategi untuk memacu pertumbuhan IT agar ia sejajar dengan matlamat pembangunan negara menjadikan Malaysia sebuah negara yang berasaskan pengetahuan atau *k-ekonomi*. Justeru, kerajaan telah mengambil beberapa inisiatif bagi meningkatkan daya saing rakyat Malaysia di dalam bidang teknologi masa kini. Kerajaan sedang mempergiatkan usaha merapatkan jurang digital agar setiap masyarakat di Malaysia mempunyai peluang untuk bersama meneroka bidang teknologi yang serba canggih ini.

Kemajuan teknologi telah menyumbang dalam meningkatkan pengurusan dan pentadbiran negara ke arah lebih teratur dan sistematik. Segala urusan dapat dipercepatkan melalui kemajuan. Keadaan ini bukan sahaja menjimatkan masa, bahkan tenaga, dan wang awam serta rakyat sendiri. Kegunaan teknologi sememangnya cukup mendewasakan Malaysia. Pentadbiran negara dan swasta menjadi lebih cepat dan cekap. Sehubungan itu, Malaysia akan lebih cepat mencapai wawasannya dan mencipta nama di persada dunia ini. Sebagai analoginya, kerja pengurusan dokumen, permohonan dan sebagainya menjadi tepat dan cekap. Dengan adanya teknologi, data dapat diproses dan disimpan dengan segera tanpa membuang masa. Contohnya, urusan kewangan melalui mesin *teller automatic* (ATM) dan internet membolehkan kita menguruskan wang kita di seluruh dunia dengan mudah dan lancar.

Selain itu juga, pengurusan IT merupakan salah satu bidang yang penting merangkumi teknologi bersepadu untuk memperoleh, menyimpan dan menyebarkan

maklumat serta menjadi satu cara interaksi antara manusia dengan manusia, manusia dengan mesin serta manusia dengan alam untuk mewujudkan satu sistem bagi mempertingkatkan keberkesanan pengurusan (Goldstein, 1994). Perkembangan IT adalah sangat pesat dan meliputi pelbagai bidang. Sebagai contoh yang lainnya, dalam bidang perubatan, IT telah membantu pakar untuk melihat gambaran pesakit melalui komputernya bagi tujuan analisis, rujukan dan cadangan rawatan. Pekerja mahir dan *k-workers* menjadi prasyarat bagi negara menuju kepada ekonomi berasaskan pengetahuan dan meningkatkan daya saing. Kerajaan memperuntukkan sebanyak RM 12.9 bilion dalam RMK-9 bagi merealisasikan projek dan program yang berkaitan dengan IT negara. Usaha untuk menggalakkan teknologi maklumat ini diharap dapat memberi kesan positif kepada masyarakat dan modal insan seterusnya memajukan negara sehingga ke peringkat global.

Tambahan lagi, berdasarkan RMK ke-9, kesan daripada perkembangan IT negara kita ini, jumlah tenaga kerja dalam bidang IT dijangka akan bertambah pada kadar 10.4 peratus setahun. Menjelang tahun 2010 jumlah tenaga kerja dalam bidang IT telah mencapai 300,000 orang. Pelbagai program pendidikan telah dan sedang dilaksanakan oleh kerajaan bagi memenuhi keperluan tenaga kerja IT yang terdiri daripada pelbagai taraf pendidikan. Kerajaan juga sedang bekerjasama dengan syarikat-syarikat dalam industri IT untuk memastikan graduan IT mendapat peluang pekerjaan dalam industri tersebut. Bagi tujuan tersebut, dalam tempoh sepuluh tahun kebelakangan ini kebanyakan organisasi telah pun menunjukkan kesungguhan mengadakan program latihan dan pembangunan yang menjurus kepada pengurusan sumber manusia dan kepimpinan yang lebih berkesan (Amran dan Ebi Shahrin, 2002).

Berdasarkan RMK ke-10 pula, sektor teknologi maklumat (IT) menyumbang 9.8 peratus kepada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) pada tahun 2009. Sektor ini akan terus menjadi fokus utama bagi Malaysia dan dijangka akan berkembang dengan lebih pesat dipacu oleh penyatuan industri melalui pendigitalan. Sumbangan industri IT kepada KDNK dijangka meningkat kepada 10.2 peratus menjelang tahun 2015. Ini menunjukkan bahawa penggunaan IT yang lebih meluas adalah penting dan

tidak hanya akan menyokong pertumbuhan sektor ini malah akan meningkat produktiviti dan daya saing negara secara keseluruhan.

Latihan pula dilihat sebagai satu komponen penting dalam pembangunan sumber manusia bagi mengekal dan meningkatkan keupayaan sumber manusia dalam sesebuah organisasi (Garavan, 1997). Organisasi yang efektif adalah organisasi yang mempunyai peruntukan kewangan, masa dan sumber organisasi yang besar untuk tujuan pengurusan dan penyeliaan program latihan (Cascio, 1998). Statistik kajian oleh *United States Bureau of Labor* menunjukkan kebanyakan organisasi di Amerika memperuntukkan sejumlah US\$55.3 bilion untuk program latihan formal pada tahun 1995 (Bass dan Van Buren, 1998). Keperluan latihan yang berterusan adalah bertujuan mengekalkan keupayaan sesebuah organisasi dalam pasaran, memperkaya kemahiran dan pengetahuan seterusnya meningkatkan produktiviti sesebuah organisasi (Cascio, 1998).

Pada masa kini, pemindahan latihan telah menjadi pengukur penting kepada pengurusan pembangunan sumber manusia (PSM). Pemindahan latihan merupakan keberkesanan dan kebolehan pelatih untuk menggunakan pengetahuan dan kemahiran yang diperoleh daripada latihan seterusnya diamalkan dalam tugas harian mereka di tempat kerja secara berterusan (Broad dan Newstrom, 1992). Menurut Broad dan Newstrom (1992), apabila pelatih meninggalkan persekitaran latihan dan kembali ke tempat kerja, mereka diharapkan bukan sahaja boleh menunjukkan perubahan dari segi sikap, motivasi, kemahiran dan kebolehan, tetapi mempunyai dorongan untuk terus membuat pemindahan latihan dan kemahiran yang diperoleh semasa latihan.

Selain itu, Ford dan Weissbein (1997) menyatakan penekanan kepada keperluan latihan dijangka akan berkembang dengan meningkatnya kesedaran kepentingan latihan dan teknologi yang menjadi sumber utama dalam menghadapi persaingan begitu juga pelaburan yang dibuat untuk tujuan latihan dengan pelbagai jenis aktiviti latihan untuk pekerja. Persaingan global dan kecanggihan teknologi yang sentiasa berubah dilihat akan mengubah situasi dan suasana kerja semasa (Ford dan Weissbein, 1997). Sehubungan itu, organisasi dan syarikat tempatan mahupun

antarabangsa perlu bersedia dengan situasi perubahan organisasi, penstrukturan dan penyusunan semula organisasi yang mungkin berlaku.

Dalam pada itu, pelbagai usaha telah dilakukan untuk meluaskan pandangan organisasi terhadap kepentingan latihan. Baldwin dan Magjuka (1991) telah mengenalpasti tiga asas organisasi dalam melihat pemindahan latihan iaitu isyarat pra-latihan di mana penyampaian maklumat yang disediakan kepada pelatih, tanggungjawab ketua dan status program latihan. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa pelatih yang menerima maklumat yang lengkap sebelum latihan, bersedia untuk belajar dan mengikuti latihan tersebut. Kesannya, pelatih dikatakan lebih terdorong dan mempunyai kebolehan untuk memindahkan pembelajaran tersebut ke tempat kerja.

Keberkesanan pemindahan latihan ke tempat kerja bukan hanya bergantung kepada bahan dan input latihan yang disediakan seperti peralatan latihan, kandungan atau jurulatih semata-mata (Atkinson, 1972), tetapi pemindahan latihan berlaku apabila pengetahuan dan kemahiran yang dipelajari semasa program latihan dapat digunakan sepenuhnya dan dikekalkan melebihi tempoh yang diharapkan (Baldwin dan Ford, 1988). Terdapat pelbagai faktor dikenalpasti dalam pemindahan termasuk faktor organisasi dan individu itu sendiri. Antaranya adalah faktor motivasi, program latihan, iklim organisasi dan penyelia (Amran, Ebi Shahrin dan Shakir, 2003).

Kini, pengamal PSM semakin memberi perhatian tentang pemindahan latihan di mana penilaian semula dibuat apabila mendapati kadar pemindahan kemahiran selepas latihan adalah rendah berbanding jumlah pelaburan yang telah dibuat (Bates, Holton dan Seyler 1996). Keadaan ini menyebabkan organisasi telah berusaha mengenal pasti kaedah terbaik untuk meningkatkan pemindahan latihan. Kepentingan pemindahan latihan juga bukan sahaja disedari oleh organisasi masa kini, tetapi pertimbangan dibuat berdasarkan kepercayaan bahawa terdapatnya hubungan yang signifikan antara program latihan dengan peningkatan produktiviti organisasi pada masa depan berdasarkan kepada kebanyakan kajian yang telah dibuat (Bates, Holton dan Seyler 1996).

Fenomena ini juga turut berlaku dalam kebanyakan organisasi. Keperluan yang tinggi terhadap penggunaan IT telah menjadi salah satu perancangan strategik di mana-mana organisasi walaupun penggunaan IT belum dilaksanakan secara menyeluruh. Sehubungan itu, pengetahuan dan kemahiran IT di kalangan pekerja amat diperlukan untuk menghadapi perubahan penggunaan kecanggihan mesin komputer agar fungsi operasi organisasi dapat diteruskan dan ditingkatkan. Pengkaji percaya bahawa kajian yang lebih luas dan mendalam perlu dibuat untuk mengenal pasti hubungan pemindahan latihan dengan pengetahuan, kemahiran IT dan sikap pekerja.

1.2 Latar Belakang Tempat Kajian

Sejarah perkembangan Majlis Bandaraya Johor Bahru (MBJB) bermula pada tahun 1933 apabila Jabatan Lembaga Bandaran ditubuhkan, seterusnya dinaikkan ke taraf Majlis Bandaran pada tahun 1950. Pada tahun 1967, di bawah Seksyen 15 Enakmen Lembaga Bandaran 118, Yang Amat Berhormat Menteri Besar Johor telah mengambil alih kuasa pentadbiran Bandar Johor Bahru. Pada 1 April 1977, Majlis Bandaran dinaiktaraf ke Majlis Perbandaran dan seterusnya menikmati kenaikan taraf kepada sebuah Bandaraya pada 1 Januari 1994 dan dikenali sebagai Majlis Bandaraya Johor Bahru. Bermula pada tarikh ini, Yang Amat Berhormat Menteri Besar Johor melepaskan tanggungjawabnya sebagai "Yang Dipertua" dengan perlantikan Datuk Bandar, Bandaraya Johor Bahru.

Majlis Bandaraya Johor Bahru (MBJB) merupakan sebuah Pihak Berkuasa Tempatan yang diberi kuasa di bawah Akta Kerajaan Tempatan 1976 (Akta 171) untuk memberikan perkhidmatan-perkhidmatan perbandaran kepada penduduk Bandar Raya Johor Bahru. Sebagai organisasi yang diletakkan di bawah Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan, Majlis Bandaraya Johor Bahru juga bertanggungjawab terhadap perancangan dan pembangunan Bandaraya Johor Bahru yang merangkumi kawasan seluas 220 kilometer persegi.

Pelancaran Iskandar Malaysia pada tahun 2006 telah meningkatkan lagi potensi dan cabaran kepada Bandaraya Johor Bahru untuk lebih kompetatif dirantau ini. Bandaraya Johor Bahru memainkan peranan penting di Peringkat Nasional dimana telahpun dikenalpasti sebagai Pusat Wilayah Negara iaitu Tahap Kedua selepas Lembah Klang. Di peringkat negeri pula, Bandaraya ini mempunyai beberapa peranan khusus iaitu sebagai Ibu Negeri Johor Darul Takzim, Bandar Diraja, Pusat Pentadbiran Negeri Johor Darul Takzim, Pintu Masuk Utama Selatan Semenanjung dan Pusat Kewangan dan Perdagangan Iskandar Malaysia. Peranan tersebut, menjadikan Majlis Bandaraya Johor Bahru sebagai pendukung utama di dalam konteks pembangunan nasional dan negeri.

Antara objektif utama MBBJ adalah untuk melakukan lonjakan paradigma tadbir urus, memperkukuhkan kedudukan kewangan, meningkatkan penggunaan teknologi secara menyeluruh, melaksanakan pembangunan holistik dan mampan, membudayakan kualiti hidup yang unggul, mengamalkan pengurusan fasiliti yang efisien dan memperkasa imej bandar raya Johor. Misi utama MBBJ pula adalah memudahcara dan memangkin pembangunan mampan dan menyediakan perkhidmatan berkualiti menerusi tadbir urus berintegrasi, inovatif dan penggunaan sumber yang cekap bagi memacu kehidupan warga kota bestari dan berjati diri (Siti Aminah, 2008).

1.3 Pernyataan Masalah

Tidak dinafikan rangkaian IT akan mengukuhkan hubungan yang mengikat individu kepada masyarakat. Namun, IT juga boleh dilihat sebagai pemisah di antara golongan celik maklumat serta golongan tidak celik maklumat. Jurang tersebut boleh digiatkan dengan suntikan kesedaran penggunaan IT secara mendadak. Celik maklumat adalah amat penting untuk membolehkan seseorang bersaing dalam dunia perdagangan dan pasaran pekerjaan. Individu yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran internet akan mudah mendapat maklumat yang lebih, mengetahui lebih banyak isu semasa dan dapat mencari maklumat dengan lebih cepat berbanding

dengan orang berpendidikan tinggi yang kurang kemahiran tersebut. Walau bagaimanapun, kecelikan maklumat juga memerlukan pemikiran kritikal. Tanpanya seseorang tidak dapat menilai kualiti maklumat yang diperoleh daripada rangkaian maklumat.

Selain itu, dalam perkembangan ekonomi hari ini, organisasi berhadapan dengan pembangunan global secara berterusan seperti peningkatan teknologi yang kompleks dan perubahan ekonomi yang tidak menentu. Organisasi kini semakin melihat akan kepentingan teknologi maklumat dalam menjalankan operasi seharian. Justeru, inisiatif negara untuk memacu pertumbuhan dan pembangunan *k-ekonomi* memberi kesan yang ketara ke atas latihan sumber manusia dalam IT. Masalah kekurangan pengetahuan dan kemahiran IT pekerja akan memberi cabaran kepada pengurus sumber manusia untuk menggerakkan strategi pengurusan dan pembangunan sumber manusia dalam sesebuah organisasi.

Kewujudan pengaruh IT telah mengakibatkan persekitaran pejabat dan struktur organisasi masa kini menjadi lebih menjurus kepada budaya IT bagi menyediakan perkhidmatan yang lebih baik kepada warga pekerja. Sehubungan faktor tersebut, pekerja perlu dilengkapi dengan pengetahuan dan kemahiran IT agar operasi organisasi bergerak lebih efektif di semua peringkat. Selain itu, faktor-faktor yang memainkan peranan penting dalam proses mendapatkan pengetahuan dan kemahiran IT di kalangan pekerja perlu juga dikenal pasti dan diberi perhatian oleh pihak pengurusan bagi memastikan pekerja berkembang selaras dengan keperluan pengetahuan dan kemahiran IT dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Matlamat utama latihan untuk pekerja pula adalah untuk membekalkan pengetahuan dan kemahiran yang bersesuaian dengan bidang tugas masing-masing dan boleh mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang dipelajari ke tempat kerja (Bass dan Vaughan, 1998). Namun, cabarannya adalah bagaimana untuk menjadikan pelaburan terhadap latihan mendatangkan faedah kepada organisasi dan meningkatkan pengetahuan dan kemahiran yang diperoleh dapat digunakan sepenuhnya di persekitaran tempat kerja. Apabila sesuatu latihan itu gagal

mendatangkan hasil yang dijangkakan, organisasi perlu berusaha melihat kembali kualiti sesuatu program yang dilaksanakan (Fleishman dan Mumford, 1989).

Melalui hasil temu bual tidak formal pengkaji dengan salah seorang pengurus di MBBJ, terdapat permasalahan yang dinyatakan oleh beliau berkaitan dengan tahap keberkesanan pemindahan latihan IT yang disediakan oleh pihak syarikat. Hal ini adalah kerana masih ada lagi pekerja yang kurang menunjukkan peningkatan kemahiran dan prestasi kerja walaupun selepas menghadiri latihan IT di mana masih terdapat lagi kesilapan yang dilakukan ketika mereka menjalankan tugas. Tambahan lagi, menurut beliau terdapat juga di kalangan pekerja yang tidak konsisten ketika mereka menjalankan tugas. Baldwin dan Ford (1988) mendapati terdapat bukti yang menunjukkan latihan yang dikendalikan di dalam organisasi gagal untuk memindahkan pembelajaran ke persekitaran kerja yang komprehensif. Oleh demikian, masalah yang dihadapi di MBBJ menunjukkan bahawa pihak pengurusan masih tidak dapat mengetahui sejauh mana tahap pemindahan latihan di kalangan pekerja mereka.

Menurut Mohamad (1991), kebanyakan organisasi tempatan gagal dalam menyediakan latihan yang sesuai kepada pekerja walaupun latihan itu merupakan satu insentif kepada pekerja. Selain itu, Marx (1986) mengatakan bahawa keadaan di tempat kerja seperti tekanan masa, peralatan kerja yang tidak mencukupi, jenis latihan IT yang diikuti serta tiada peluang untuk melaksanakan pengetahuan dan kemahiran baru mempengaruhi pemindahan latihan daripada berlaku. Sebagai tambahan, berdasarkan antara faktor yang dinyatakan, masalah yang timbul ialah organisasi tidak dapat mengenalpasti faktor mana yang paling mempengaruhi keberkesanan pemindahan latihan IT. Ini menyebabkan organisasi tidak dapat mengambil langkah yang proaktif dan berkesan bagi menangani masalah yang berlaku.

Justeru, berdasarkan kenyataan yang dibincangkan, pengkaji percaya bahawa satu kajian yang menyeluruh perlu dilakukan ke atas setiap pekerja di MBBJ untuk mengenalpasti punca-punca permasalahan yang berlaku di organisasi terbabit. Pada masa yang sama, faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan pemindahan

latihan IT juga perlu dikaji untuk melihat jika terdapat hubungan yang signifikan antara pemboleh ubah terbabit dengan pemindahan latihan. Jika ada, ianya akan dapat membantu pihak organisasi untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pemindahan latihan.

1.4 Persoalan Kajian

Berikut adalah persoalan-persoalan bagi kajian ini:

1. Apakah tahap pemindahan latihan IT di kalangan pekerja Majlis Bandaraya Johor Bahru?
2. Adakah terdapat hubungan antara faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan IT dengan dimensi pengetahuan di kalangan pekerja Majlis Bandaraya Johor Bahru?
3. Adakah terdapat hubungan antara faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan IT dengan dimensi kemahiran di kalangan pekerja Majlis Bandaraya Johor Bahru?
4. Adakah terdapat hubungan antara faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan IT dengan dimensi sikap di kalangan pekerja Majlis Bandaraya Johor Bahru?
5. Apakah terdapat hubungan antara faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan IT dengan pemindahan latihan IT di Majlis Bandaraya Johor Bahru?
6. Apakah faktor yang paling mempengaruhi pemindahan latihan IT di Majlis Bandaraya Johor Bahru?

1.5 Matlamat Kajian

Matlamat kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan IT terhadap kepentingan pengetahuan, sikap dan kemahiran teknologi maklumat di kalangan pekerja di MBBJ.

1.6 Objektif Kajian

Secara khususnya, kajian ini dijalankan adalah untuk mencapai objektif-objektif berikut:

1. Menenalpasti tahap pemindahan latihan IT di kalangan pekerja Majlis Bandaraya Johor Bahru.
2. Menenalpasti hubungan antara faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan IT dengan dimensi pengetahuan di kalangan pekerja Majlis Bandaraya Johor Bahru.
3. Menenalpasti hubungan antara faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan IT dengan dimensi kemahiran di kalangan pekerja Majlis Bandaraya Johor Bahru.
4. Menenalpasti hubungan antara faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan IT dengan dimensi sikap di kalangan pekerja Majlis Bandaraya Johor Bahru.
5. Menenalpasti hubungan antara faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan IT dengan pemindahan latihan IT di Majlis Bandaraya Johor Bahru.

6. Mengenalpasti faktor yang paling mempengaruhi keberkesanan pemindahan latihan IT di Majlis Bandaraya Johor Bahru.

1.7 Skop Kajian

Skop kajian merupakan satu panduan kepada pengkaji bagi memudahkan kajian dijalankan mengikut skop yang tertentu sahaja. Skop ini juga memudahkan pengumpulan maklumat hanya tertumpu kepada responden yang dipilih. Dalam kajian ini, skop pertama yang difokuskan oleh pengkaji ialah berkaitan dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan teknologi maklumat di kalangan pekerja MBBJ. Sebanyak enam faktor penyokong dikenalpasti sebagai faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan teknologi maklumat iaitu ciri-ciri pelatih, kompetensi jurulatih, kaedah latihan, budaya kerja, kemudahan komputer dan sokongan pihak pengurusan. Selain itu, kajian ini juga akan melihat bagaimana pekerja mendapatkan pengetahuan dan kemahiran IT untuk diaplikasikan di tempat kerja dan tahap pengetahuan, tingkahlaku dan kemahiran IT yang berlaku. Kajian ini penting untuk memastikan pekerja dan pihak pengurusan atasan lebih memahami dan menyumbang ke arah keberkesanan organisasi.

Responden yang dipilih dalam kajian ini terdiri daripada 108 orang pekerja MBBJ. Kajian ini adalah berdasarkan maklum balas yang diberikan oleh responden terhadap borang soal selidik dan tentang aspek faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan IT yang menjadi intipati kajian ini. Tambahan lagi, responden yang dipilih adalah berdasarkan kepada pekerja di MBBJ yang menghadiri program latihan IT sahaja dan telah menghadiri program latihan IT sekurang-kurangnya sekali dalam setahun. Skop kajian ini hanya melibatkan penilaian ke atas keberkesanan program latihan IT yang dianjurkan oleh MBBJ. Kajian ini juga dibuat berdasarkan andaian bahawa akan berlaku pemindahan latihan IT di tempat kerja selepas program latihan.

1.8 Kepentingan Kajian

Sejak beberapa dekad kebelakangan ini, pembangunan sumber manusia telah menjadi semakin penting dan berkembang. Ini kerana peranan dan kepentingan sumber manusia telah mula menggantikan kepentingan sumber modal sebagai penggerak kepada sesebuah organisasi (Jarrel, 1993). Malah, sumber manusia juga dianggap aset penting bagi organisasi kerana dengan sumber manusia yang produktif dan berketrampilan akan menyumbang kepada kemajuan organisasi. Berdasarkan Teori *Human Capital*, pekerja merupakan aset kepada organisasi yang seharusnya dinilai sepertimana lain-lain aset dinilai. Menurut Jarrel (1993) lagi, hasil daripada kajian dan konsultasi yang agresif oleh ahli akademik dan pengamal pembangunan sumber manusia, ilmu-ilmu pengurusan dan pembangunan sumber manusia semakin berkembang.

Selain itu, dengan adanya kajian sebegini juga membolehkan program latihan IT dirancang dan dilaksanakan dengan mengambil kira faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan yang membawa kepada berlakunya pemindahan latihan IT yang diharapkan. Tambahan lagi, dapatan kajian ini juga menyediakan maklumat tentang kaedah latihan yang berkesan untuk program pembangunan IT untuk pekerja. Secara umumnya, literasi komputer memerlukan kemahiran yang tersirat, kebolehan untuk menggunakan aplikasi komputer yang biasa seperti *word processing* dan emel. Memandangkan perkembangan dan perubahan teknologi, kemahiran yang sedia ada perlu sentiasa diperbaharui di mana pekerja perlu sentiasa bersedia untuk menerima perubahan teknologi.

Dari segi perspektif akademik pula, dapatan kajian ini boleh dijadikan rujukan serta panduan kepada pengkaji-pengkaji lain dalam menjalankan kajian yang berkaitan dengan pemindahan latihan IT juga yang berkaitan pengetahuan, sikap dan kemahiran IT. Selain itu, kajian ini juga boleh dibuat perbandingan dengan sorotan-sorotan kajian yang lain dari segi hasil yang diperolehi dan juga maklumat yang berguna untuk digunakan dalam membuat kajian-kajian yang berkaitan dengan tajuk perbincangan. Dengan adanya kajian ini membolehkan sesuatu hasil kajian yang lain

menjadi lebih baik dan terperinci kerana kajian-kajian yang lepas banyak memberikan maklumat yang berguna kepada pengkaji-pengkaji yang akan datang.

Akhirnya, kajian ini diharapkan akan memberikan lebih kesedaran kepada organisasi tempatan tentang kepentingan pembangunan kerjaya di kalangan pekerja dalam konteks kemahiran teknologi maklumat. Pemahaman ini amat penting dalam usaha organisasi untuk meningkatkan kebolehan pekerja, produktiviti dan keberkesanan organisasi dalam era globalisasi.

1.9 Batasan Kajian

Batasan kajian merupakan had kajian yang akan dijalankan. Batasan kajian ini bertujuan bagi memastikan kajian yang dijalankan lebih mudah dan bersesuaian dengan masa yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pengkaji memfokuskan tajuk kajian kepada faktor-faktor yang berkaitan dengan pemindahan latihan teknologi maklumat di MBBJ. Oleh kerana responden kajian hanya tertumpu kepada pekerja di MBBJ, maka dapatan kajian tidak boleh diaplikasikan kepada pekerja organisasi yang lain. Justeru, kajian ini hanya sesuai untuk pekerja di MBBJ sahaja.

Dapatan kajian ini diperolehi melalui soal selidik yang dikemukakan kepada responden. Maka, ketepatan dan kesempurnaan kajian ini bergantung kepada kejujuran dan kerjasama para responden. Kadang kala, maklumat yang diberi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti emosi, persekitaran, psikologi dan pengaruh rakan sekerja yang boleh menyebabkan ketidaktepatan maklumat.

1.10 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adakalanya dirujuk sebagai definisi teori harus bersandarkan pada sesuatu teori atau telah diperkukuhkan oleh kajian-kajian lepas. Ia memberi maksud yang lebih abstrak atau umum.

1.10.1 Pemindahan Latihan

Latihan didefinisikan sebagai satu pembelajaran tentang yang direka bentuk untuk merubah kelakuan, pengetahuan dan sikap individu. Definisi kedua pula mengatakan latihan adalah program pembelajaran yang direka bentuk untuk menyampaikan latihan secara dalaman dan luaran bagi meningkatkan keberkesanan dan kecekapan setiap individu dalam organisasi (Scobby, 2001).

Noe (2002) dan Cascio (2003) pula menyatakan pemindahan latihan merujuk kepada penggunaan pengetahuan, kemahiran dan kelakuan dalam latihan di tempat kerja. Pemindahan latihan dipengaruhi oleh suasana bagi pemindahan, sokongan pengurus, sokongan rakan sekerja, peluang menggunakan keupayaan yang telah dipelajari, dan sokongan teknologi. Menurut Cascio lagi, terdapat tiga jenis pemindahan latihan samada pemindahan positif (contohnya, meningkatkan prestasi kerja), negatif (prestasi kerja menurun) ataupun neutral.

1.10.2 Teknologi Maklumat

British advisory council for applied Research and Development (1980) mentakrifkan teknologi maklumat sebagai suatu disiplin saintifik, teknologi dan kejuruteraan serta teknik pengurusan yang digunakan dalam pengendalian dan pemprosesan maklumat serta penggunaannya, komputer dan saling tindakan antara mesin (komputer dan manusia; dan hal yang berkaitan dengan sosial, ekonomi dan

kebudayaan). Martin dan rakan- rakannya pula mentakrifkan teknologi maklumat terdiri daripada semua bentuk teknologi yang terlibat dalam pengumpulan, manipulasi, komunikasi, persembahan dan menggunakan data (E.W. Martin et al. 1994).

1.10.3 Latihan

Latihan merujuk kepada satu usaha yang dirancang oleh sesebuah organisasi untuk memudahkan pembelajaran pekerja berkaitan dengan kompetensi. Kompetensi ini termasuklah pengetahuan, kemahiran atau tingkah laku yang penting dalam mencapai prestasi kerja yang baik (Noe, 2008).

Menurut Werner dan DeSimone (2009), latihan menyediakan peluang untuk para pekerja mendapatkan pengetahuan dan kemahiran untuk melakukan tugas atau kerja meskipun percubaan untuk mengubah tingkah laku dilakukan. Contohnya latihan gangguan seksual.

Ibrahim (2001) pula menyatakan bahawa latihan merujuk kepada satu perubahan yang kekal melalui rangsangan penerapan idea yang dapat memberikan keinsafan dan mengubah perasaan seseorang individu yang dilatih. Keadaan ini dapat membantu organisasi mencapai matlamatnya melalui peningkatan keupayaan, kemahiran, pengetahuan dan tingkah laku pekerja.

1.10.4 Ciri-ciri Pelatih

Menurut Baldwin & Ford (1988), ciri pelatih merujuk kepada tingkahlaku seseorang pelatih yang boleh mempengaruhi pemindahan latihan di tempat kerja. Antara elemen yang mempengaruhi faktor ini adalah motivasi dan keupayaan untuk mengamalkan kemahiran dan pengetahuan serta personaliti pelatih.

Cheng dan Ho (2001) pula mendefinisikan ciri pelatih sebagai elemen-elemen yang terdapat di dalam diri seseorang seperti tahap motivasi dan lokus kawalan individu yang boleh mempengaruhi tahap keyakinan dalam mencapai matlamat yang seterusnya membolehkan mereka mengamalkan apa yang dipelajari di dalam program latihan ke situasi pekerjaan sebenar.

Berbeza dengan kajian Tasse dan Mohamed (2002), beliau mengatakan pemindahan latihan boleh dipengaruhi oleh banyak faktor yang memudahkan pemindahan atau menghalang pemindahan daripada berlaku. Faktor-faktor tersebut terbahagi kepada dua kategori utama, bergantung samada faktor-faktor tersebut berkaitan dengan pelatih atau persekitaran kerja. Faktor yang berkaitan dengan pelatih boleh terbahagi kepada dua kategori iaitu motivasi dan keupayaan pelatih. Menurut Tasse dan Mohamed lagi, faktor motivasi adalah kebebasan menyertai latihan, jangkaan hasil, kecekapan diri, penglibatan kerja dan kawalan diri. Faktor keupayaan pula ialah pengetahuan yang diperoleh, persamaan persekitaran atau pengetahuan asas dan pengalaman.

1.10.5 Kompetensi Jurulatih

Kajian awal oleh DiPaolo dan Patterson (1983), menyatakan kompetensi jurulatih sebagai persediaan jurulatih baru atau yang belum berpengalaman untuk merancang, menyampaikan dan menilai sesebuah sesi latihan merupakan tanggungjawab yang perlu dalam program latihan dan pembangunan. Pengarah dan pengurus latihan menyatakan bahawa jurulatih yang mahir dan mengamalkan kombinasi reka bentuk yang tepat dan merancang program latihan yang sesuai dapat membantu membaiki prestasi pekerja dan meningkatkan prestasi organisasi.

1.10.6 Kaedah Latihan

Kaedah latihan pula biasanya adalah berdasarkan jenis pekerjaan, kuliah yang disampaikan dan keperluan organisasi itu sendiri (Scott, 1999). Di antara faktor yang dilihat dalam merancang rekabentuk termasuklah penyampaian latihan, modul dan nota kursus, syarahan, demonstrasi, latihan di tempat kerja (*on job training*), latihan tidak formal, kombinasi kaedah latihan, dan bahan-bahan kursus.

1.10.7 Kemudahan Komputer

Menurut Amran, Ebi dan Ismail (2002), kemudahan komputer merupakan infrastruktur dan maklumat yang dapat membantu pemindahan latihan. Faktor kemudahan komputer ini biasanya diukur berdasarkan kepada apa juga peralatan dan media teknologi maklumat seperti kemudahan internet, perkakasan komputer dan lain-lain kemudahan yang memudahkan proses pemindahan latihan ke tempat kerja pelatih. Latihan IT perlulah berdasarkan pengaplikasian komputer kerana komputer itu sendiri dikatakan peralatan (Rees, 1987). Penggunaan kemudahan teknologi ini dipercayai mampu meningkatkan kemahiran kognitif hasil daripada kemahiran-kemahiran yang diperolehi dan sikap positif melalui perubahan dan prestasi individu.

1.10.8 Budaya Kerja

Faktor yang seterusnya adalah budaya kerja di mana budaya kerja diukur berdasarkan kepada budaya bekerjasama dan saling menyokong antara individu dan kumpulan. Budaya kerja ini mempunyai kaitan dengan nilai-nilai positif yang penting untuk memberi kesan kepada organisasi. Ia juga merupakan salah satu faktor persekitaran penting dalam pemindahan latihan.

1.10.9 Sokongan Pihak Pengurusan

Sokongan pihak pengurusan pula merupakan iklim yang menggalakkan atau menghalang pemindahan latihan IT di tempat kerja (Baldwin dan Ford, 1988). Isu-isu yang berhubung dengan faktor ini termasuklah sokongan pengurusan, kesedaran IT, keterbukaan pengurusan, kepimpinan, kepentingan IT, keberkesanan dan komitmen pengurusan. Sokongan pihak pengurusan merangkumi inspirasi, penghargaan dan seterusnya menyediakan kemudahan supaya pelatih dapat menggunakan pengetahuan dan kelakuan yang dipelajarinya semasa kursus ke tempat kerjanya.

1.11 Definisi Operasional

Definisi operasional memberi gambaran bagaimana konsep yang hendak dikaji itu boleh diperhatikan atau dimanipulasikan. Definisi operasional menentukan prosedur yang spesifik bagi melaksanakan kajian ke atas definisi konsep mengenai sesuatu, individu atau objek. Dengan cara ini ia memberi peluang untuk mengkaji pembolehubah itu secara empirik. (Sabitha Marican, 2005).

1.11.1 Pemindahan Latihan

Pemindahan latihan dalam konteks kajian ini ialah sejauh mana pelatih telah dapat memindahkan kemahiran baru dan mengekalkannya daripada apa yang mereka dapati dari menghadiri latihan ke tempat kerja sebenar secara efektif dan berterusan dalam bidang perkomputeran khususnya *microsoft excel*, *microsoft word*, penggunaan emel, pencarian maklumat melalui internet dan penggunaan sistem.

1.11.2 Teknologi Maklumat

Dari konteks kajian, teknologi maklumat dilihat dari segi penggunaan pelbagai item dan keupayaan dalam penciptaan, merekod, penyimpanan dan memproses, mendapat semula, menghantar, menerima dan penyebaran maklumat yang diterima oleh pelatih selepas menghadiri latihan.

1.11.3 Latihan

Latihan dalam konteks kajian ini dilihat dari segi latihan teknologi maklumat yang disediakan oleh pihak Majlis Bandaraya Johor Bahru.

1.11.4 Ciri-ciri Pelatih

Dalam konteks kajian ini, pelatih merujuk kepada pekerja yang telah mengikuti sekurang-kurangnya satu sesi latihan yang berkaitan dengan IT dari tahun 2005. Ciri pelatih pula dirujuk sebagai sikap serta nilai yang dimiliki oleh seseorang pelatih dan persepsinya mengenai latihan IT yang diterimanya yang boleh mempengaruhi pemindahan latihan. Ciri-ciri pelatih yang dimaksudkan adalah personaliti, keupayaan, dan motivasi pelatih.

1.11.5 Kompetensi Jurulatih

Kompetensi jurulatih yang dilihat dalam konteks kajian adalah dari segi pemahaman jurulatih terhadap pembelajaran dewasa, kemahiran dalam penyediaan objektif, kemahiran melatih, kemahiran maklum balas, kebolehan intelektual, kemahiran penyampaian, kemahiran membina hubungan, kemahiran pengetahuan diri dan pembangunan teori serta memahami teknik-teknik latihan.

1.11.6 Kaedah Latihan

Kaedah latihan berdasarkan kajian ini merujuk kepada faktor yang dilihat dalam merancang rekabentuk latihan teknologi maklumat di MBBJ termasuklah penyampaian latihan, modul dan nota kursus, syarahan, demonstrasi, latihan di tempat kerja (*on job training*), latihan tidak formal, kombinasi kaedah latihan, sesi soal jawab dan bahan-bahan kursus.

1.11.7 Kemudahan Komputer

Berdasarkan kajian ini, kemudahan komputer merujuk kepada sistem yang digunakan semasa latihan teknologi maklumat di MBBJ seperti perkakasan, perisian, bantuan peralatan, penggunaan komputer, sokongan teknikal semasa latihan, kesesuaian peralatan dan kemudahan.

1.11.8 Budaya Kerja

Budaya kerja yang dilihat dalam konteks kajian ini adalah dari segi sokongan kuat rakan sekerja, kumpulan kerja dan juga budaya pembelajaran di MBBJ. Sokongan rakan sekerja boleh dikategori di bawah faktor pengurusan organisasi. Walau bagaimanapun, penyelidik merasakan sokongan rakan sekerja adalah sebagai keakraban dan perlu berada di bawah faktor budaya kerja.

1.11.9 Sokongan Pihak Pengurusan

Dalam konteks kajian ini, sokongan pihak pengurusan dilihat sebagai sejauh mana pihak pengurusan dapat membantu pelatih di MBBJ mencapai matlamat,

memberi peluang untuk menggunakan pengetahuan dan kemahiran yang dipelajari dan menghargai penggunaan pengetahuan dan kemahiran baru tersebut di tempat kerja.

1.12 Rumusan

Bahagian pengenalan dalam kajian ini membentangkan aspek berkaitan pengenalan kepada tajuk kajian, konsep-konsep pemindahan latihan, pengetahuan, sikap dan kemahiran IT. Pembinaan objektif dan kepentingan kajian juga batasan kajian diperjelaskan untuk memudahkan pemahaman tentang tajuk kajian. Selain itu, juga dijelaskan tentang maklumat berkaitan latar belakang kajian termasuk pernyataan masalah, persoalan kajian dan definisi terma-terma penting.

RUJUKAN

- Agabiti, C. R. (1997). *An Assessment of the Education and Training Needs of Office Workers in Secretarial Occupation*. Temple University. Unpublished Ph.D. thesis.
- Amran Md. Rasli (2002). An Application of the Delphi Method to Forecast the Future of Technology Infrastructure at Universiti Teknologi Malaysia. *Proceedings of the 3rd International Conference on Information Technology Based Higher Education and Training (ITHET 2002)*. July 4-6, 2002. Budapest, Hungary.
- Amran Md. Rasli dan Ebi Shahrin Suleiman (2002). Comparing Administrative Assistants' Perceptions on IT Training and Professional Development Need at the Two Campuses of Universiti Teknologi Malaysia. *Proceedings of the 3rd International Conference on Information Technology Based Higher Education and Training (ITHET 2002)*. July 4-6, 2002. Budapest, Hungary.
- Amran Md. Rasli, Ebi Shahrin Suleiman dan Mohd. Shakir Ramli (2003). Non-Parametric Analyses on Organizational Climate and Incentive Systems That Affect the Transfer of IT Training among Administrative Assistants. *Proceedings of International Association for Management of Technology 2003 (IAMOT2003)*. May 13-15, 2003. Nancy, France.
- Anizan Binti Abd. Latif (2006). *Faktor-Faktor Pemindahan Latihan Teknologi Maklumat dan Hubungannya dengan Kemahiran Teknologi Maklumat*. Universiti Teknologi Malaysia: Projek Sarjana.
- Arnold, D. (1997). The Iliad and the while loop: Computer literacy in liberal arts program.
<http://acc6.its.brooklyn.cuny.edu/~arnold/CSED/iliad.html>

- Arshad Hashim (1993). *Correlates of Public Employees's Motivational Orientation and Motivation Towards In-Service Training in Malaysia*. Universiti Putra Malaysia: Tesis Ph.D.
- Atkinson, R. C. (1972). Ingredients for a Theory of Instruction. *American Psychologist*. 27: 921- 931.
- Axtel, C. M., Maltis, S. dan Yearta, S. K. (1997). Predicting Immediate and Long-term Transfer of Training. *Personnel Review*. 26, pp. 201-213.
- Baldwin, T. T., dan Ford, J. K. (1988). Transfer of Training: A Review and Direction for Future Research. *Personnel Psychology*. 43: 63-105.
- Baldwin, T. T., dan Magjuka, R. J. (1991). Organizational Training and Signals of Importance: Linking Program Outcomes to Pre-training Expectations. *Human Resource Development*. 2: 25-36.
- Bass dan Vaughan (1998). A Holistic Approach to Supporting Distance Learning Using the Internet: Transformation, not Translation. *British Journal of Educational Technology*. 29(2): 149-161.
- Bates, R. A., Holton, E. F., dan Seyler. D. L. (1996). Validation of a transfer instrument. *Proceedings of the Academy of Human Resource Development*: 426-433.
- Bentley, T. (1994). *Facilitation: Providing Opportunities for Learning*. London: McGraw-Hill.
- Borg, W.R. dan Gall, M.D. (1993). *Applied Educational Research: A Practical Guide*. 3rd ed. New York: Longman.
- Brinkerhoff, R. O., dan Gill, S. J. (1994). *The Learning Alliance System Thinking in Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brinkerhoff, R. O., dan Montesino, M. V. (1995). Partnerships for Training Transfer: Lessons from a Corporate Study. *Human Resource Development Quarterly*. 6 (3): 263-273.

- Broad, M. (1982). Management Action to Support of Training. *Training and Development Journal*. 36.(5): 124-130.
- Broad, M., dan Newstrom, J. W. (1992). *Transfer of Training*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Brody, P. J. (1995). *Technology Planning and Management Handbook: A guide for School District Educational Technology Leaders*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications, Inc.
- Cascio, W. F. (1998). *Applied Psychology in Human Resource Management*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources 6th edition: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: Mc-Graw Hill.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Worklife, Profits* (7th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Cheng, W. L. & Ho, C.K. (2001). Review of Transfer of Training Studies in the Past Decade. *Personnel Review*, Vol.30, No. 1, 102-118.
- Cheng, W. L. & Ho, C.K. (2001). The Influence of Job and Career Attitudes on Learning Motivation and Transfer. *Career Development International*, Vol.6, No.1, 20-27.
- Chua Yan Piaw (2006a). *Kaedah Penyelidikan Buku 1*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.
- Chua Yan Piaw (2009). *Statistik Penyelidikan Lanjutan: Ujian Regresi, Analisis Faktor dan Analisis SEM*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.
- Cohen, E. G. (1990). Teaching in Multiculturally Heterogeneous Classrooms: Findings from a Model Program. *McGill Journal of Education*. 26 (1): 7-23.
- Craig, R. L. (1996). *Working in Higher Education*. Buckingham: The Society for Research into Higher Education. London: Open University Press.

Craig, S.L. (1999). Transfer of Training.

www.geocities.com/vpipsych/transferoftraining.html

Dearden L, Reed H dan Van Reenen, J. (2000). Who gains when workers train?

Training and corporate productivity in a panel of British industries. *IFS Working Papers*, W00/04. Institute for Fiscal Studies.

Delcourt, M. B. dan Kinzie, M. B. (1993). Computer Technologies in Teacher Education: The Measurement of Attitudes and Self-Efficacy. *Journal of Research and Development in Education*. 27 (1): 35-41.

Desimore, Jon M.Werner dan David M.Harris (2002). *Human Resource Development*. Ohio: Thomson DiPaolo, A.T. dan Patterson, A.C. (1983).

Selecting a Training Program for New Trainer. *Training and Development Journal*. 37: 96-101.

Diekhoff, G. (1992). *Statistic for the Social and Behavioral Sciences*. Dubuque: Wm.C. Brown Publishers.

DiPaolo, A.T. dan Patterson, A.C. (1983). Selecting a Training Program for New Trainers. *Training and Development Journal*. 37: 96-101.

Donovan, P., Hannigan, K. dan Crowe, D. (2001). The Learning Transfer System Approach of Estimating the Benefits of Training: Empirical Evidence. *Journal of European Industrial Training*. 25: 2-4.

Durand, T. (2000). *Theory Development Competencies-based Management*. Stamford, CT: JAI Press.

Elangovan, A. R. dan Karakowsky, L. (1999). The Role of Trainee and Environmental Factors in Transfer of Training: An Exploratory Framework. *Leadership and Organizational Development Journal*. Pp 268 – 275.

Ford, J. K. (1994). *Defining Transfer of Learning: The meaning is in the Answers*. Adult Learning, 5 (4).

- Ford, J. K., Quinones, M. A., Sego, D. J. dan Sorra, J. S. (1992). Factors Affecting the Opportunity to Perform Trained Tasks on the Job. *Personnel Psychology*. 45: 511-527.
- Ford, J. K. dan Fisher, S. (1994). The Transfer of Safety Training in Work Organizations: A Systems Perspective to Continuous Learning. *Organizational Medicine*. 9(2): 241-259.
- Ford, J.R. dan Weissbein, D.H. (1997). Transfer of Training: An Updated Review and Analysis. *Performance Improvement Quarterly*. 10(2): 22-41.
- Foxon, M. (1993). The Influence of Motivation to Transfer, Action Planning, and Manager Support on the Transfer Process. *Performance Improvement Quarterly*. 10(2): 42-63.
- Fulkert, R. F. (1997). *Competencies Required to be Trainer: A Delphi Study*. University of Toledo. Unpublished Ph.D. Thesis.
- Fuller, F. F. (1969). Concerns of Teachers: A Developmental Conceptualization. *American Educational Research Journal*. 6(2): 207-226.
- Garavan, T. N. (1997). Training, Development, Education and Learning: Different or the same?. *Journal of European Industry Training*.
- Garavaglia, S. (1993). A Self-Organizing Map Applied to Macro and Micro Analysis of Data with Dummy Variables. *Proceedings of WCNN'93, World Congress on Neural Networks*. Lawrence Erlbaum and INNS Press, Hillsdale, NJ: 362-368.
- Goh, S. C. (2002). Managing Effective Knowledge Transfer: An Integrative Framework and Some Practice Implications. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 1. pp. 23-30.
- Goldstein, I. L. (1994). *Training in organizations: Program Development, Needs Assessment and Evaluation*. Stamford: Thomson.

- Government of Malaysia (2011). *Tenth Malaysia Plan*. Selangor: Percetakan Nasional Bhd.
- Hall, G. E., Wallace, R. C. dan Dossett, W. A. (1973). *A Developmental Conceptualization of the Adoption Process within Educational Institutions*. Austin: Research and Development Center for Teacher Education.
- Hanna, R. M., Ross-Ganguly, R. dan Katz, B. (1994). The Wired Administrator: Technology Training and Lifelong Learning. *School Business Affairs*. 61(2): 4-6, 8-12.
- Henschke, J. (1991). Section 1: History of Human Resource Developer Competencies. In: N. Dixon and J. Henkelman (eds.), *The Academic Guide: Models for HRD Practice*. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- Hicks, W.D dan Klimoski, R.J (1987). Entry into Ttraining Programs and its Effects on Training Outcomes: A field Experiment. *Academy of Management Journal*. 30(3): 542-552.
- Hignite, M. A. dan Echternacht, L. J. (1992). *Assessment of the relationships between the computer attitudes and computer literacy levels of prospective educators*. *Journal of Research on Computing in Education*, 24 (3), 391-391.
- Hill, T., Smith, N. D. dan Mann, M. F. (1987). Role of Efficacy Expectations in Predicting the Decision to use Advanced Technologies. The Case of Computers. *Journal of Applied Psychology*. 72: 307-313.
- Holton, E. F. III (2000). What Really Wrong: Diagnosis for Learning Transfer System Change. *Advances in Developing Human Resources*, Volume 8, ms 7-22.

- Howell, W. C. dan Cooke, N. J. (1989). Training the Human Information Processor. A Look at Cognitive Models. In: I. L. Goldstein (Ed.). *Training and Development in Work Organizations: Frontiers of Industrial and Organizational Psychology*. San Francisco: Jossey-Bass. 121-182.
- Huezynski, A. A., dan Lewis. J. W. (1980). An Empirical Study into the Learning Transfer Process in Management Training. *Journal of Management Studies*. 17(3): 227-240.
- Hutchins, H. M. (2009). In the Trainer's Voice: A Study of Training Transfer Practices. *Performance Improvement Quarterly*, 22 (1), pp. 69-93.
- Ibrahim Mamat (2001). *Reka Bentuk Dan Pengurusan Latihan: Konsep Dan Amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Jamaluddin Hashim et al. (2010). Faktor Persekitaran Kerja dan Kebolehan Pelatih yang Mempengaruhi Keberkesanan Sistem Latihan Dual Negara (SLDN). Universiti Tun Hussein Onn: Projek Sarjana.
- Jarrel, D.W. 1993. *Human Resource Planning: A Business Planning Approach*. New Jersey: Prentice Hall.
- Jones, R. T. (1997). *Prediction of Educational Technology to be Found in the Public Schools of the Year 2000: A Delphi Study (Computers, World Wide Web, Email, Multimedia)*. Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg. Dissertation Abstracts Online.
- Juridico, E.D. (1993). Training and development: towards the promotion of accountability and productivity in bureaucratic performance in the Philippines. *Asian Review of Public Administration* 5(1): 53-62.
- Kerajaan Malaysia (2010). Rancangan Malaysia ke-9.
www.utusan.com.my/specialcoverage/RMK/bahasa/Bab11.pdf
- Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Chicago: Associated Press.

- Knowles, M., Holton. E. F. dan Swanson, R. A. (1998). *The Adult Learner: A Neglected Species*. (5th Edition). Houston, Texas: Gulf Publishing.
- Krejcie, R. V. dan Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*". Educational and Psychological Measurement. Vol. 30. Pp 607–610.
- Lawson, S. (2003). Examining the Relationship Between Organizational Culture and Knowledge Management. *PhD Dissertation*, Nova Southeastern University, Florida.
- Leifer, M. S. dan Newstrom, J. W. (1980). " Solving The Transfer of Training Problem". *Training and Development Journal*. Volume 25. Issue 2, pp. 34-46.
- Lewin, K (1951). *Field Theory in Social Science; Selected Theoretical Papers*. D. Cartwright (Ed.). New York: Harper & Row.
- Lim, D. H. (1998). *The Effect of Training Design, Work Environment and Cultural Factors on Korean HRD Professionals*. University of Urbana-Champaign. Unpublished Ph.D. Thesis.
- Loo Chuk Li (2009). *Pemindahan Latihan Kawad Kebombaan di Jabatan Bomba dan Penyelamat (JBP), Johor*. Universiti Teknologi Malaysia: Projek Sarjana.
- Mariah Samad (2009). *Keberkesanan Pemindahan Latihan Program Smart Orange (PSO) di TM, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia. Projek Sarjana.
- Marsh, G. E. (1997). *Computers: Literacy and Learning. A Primer for Administrators*. Newbury Park: Corwin Press, Inc.
- Marx, R. D. (1986). Relapse Prevention for Managerial Training: A Model for Maintenance of Behavior Change. *Academy of Management Review*. 7(3): 441- 443.

- Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., dan Salas. E. (1992). Influences of Individual and Situational Characteristics on Measures of Training Effectiveness. *Academy of Management Journal*. 35.
- Maurer, M. M. (1994). Computer Anxiety Correlates and What They Tell Us: A Literature Review. *Computers in Human Behavior*. 10(3): 369-376.
- May, G. L. dan Kahnweiler, W. M. (2000). The Effect of a Mastery Practice Design on Learning and Transfer in Behavior Modeling Training. *Personnel Psychology*. Vol. 53.2. pp 353 – 373.
- McGee, W., dan Thayer. P. W. (1961). *Training in Business and Industry*. New York: Wiley.
- McKay, M. A. (1999). *A Comparison of the Effects of Procedural and Metacognition Instruction on the Transfer of Computer Software Skills*. The University Of Oklahoma. Unpublished Ph.D. Dissertation.
- Miller, S. R. (1995). *A Delphi Study of the Trends or Events That Will Influence the Content of Curriculum and the Technological Delivery of Instruction in the Public Elementary School in the Year 2005*. University of La Verne. Dissertation Abstracts Online.
- Mohamad, M. (1991). *Malaysia: The Key Forward*. Kuala Lumpur: Government Printer.
- Mohamad Saprin (2003). *Hubungan antara Ciri-ciri Pelatih, Reka Bentuk Latihan dan Persekitaran Kerja dengan Pemindahan Latihan*. Universiti Teknologi Malaysia: Projek Sarjana.
- Nadler, L. (1971). *Developing Human Resources*. Houston: Gulf Publishing.
- Napier, R.R., Batsell, D.M. Lane dan N.S Guadagno (1982). *Interacting With Computers, Vol. 2*. Lotus Development Corporation.

- Nikandrou et al. (2010). Trainee Perception of Training Transfer: An Empirical Analysis. *Journal of European Industrial Training*. Volume 33(3). Pp 255 – 270.
- Newstrom, J. W. (1986). Leveraging Management Development Through the Management of Transfer. *Journal of Management Development*. 5(5): 154-168.
- Noe, R. A. dan Schmitt, N. (1986). The influence of Trainee Attitudes on Trainee Effectiveness: A Test of a Model. *Personnel Psychology*. 39: 497-523.
- Noe, R. A. (1999). *Employee Training and Development*. Singapore: McGraw Hill.
- Noe, R. A. [et al.] Suntingan: Abu Bakar Ibrahim dan Aminuddin Hj. Mohammad (2002). *Pengurusan Sumber Manusia- Memperoleh Kelebihan Bersaing*. Selangor: McGraw-Hill Malaysia Sdn.Bhd.
- Noe, R. A. (2008). *Employee Training and Development*, 4th edition. New York: McGraw Hill.
- Norhazani Abd Rahman (2004). *Hubungan antara pemindahan Latihan dengan Faktor Individu dan Persekitaran Kerja: Satu Kajian Kes di TNB Kawasan Johor Bahru, Johor, Skudai*. Universiti Teknologi Malaysia:Projek Sarjana.
- Norliza Abd. Rahim (2003). *Pemindahan Latihan Kursus Perhubungan Awam: Satu Kajian Kes di Kalangan Pekerja Pengurusan dan Profesional di Kolej Selatan, Skudai*. Universiti Teknologi Malaysia: Projek Sarjana.
- Oppenheim, A. N. (1992). *Questionnaire Design, Interviewing, and Attitude Measurement*. New York: Printer Publishers.
- Perry, S. (1990) Ideas for Improving the Transfer of Learning. *Adult Learning*. 1(7): 19-23.
- Pike, B. (1992). Creative Training Techniques. *Training Officer* 28 (10): 313-316.

- Rees, R. (1987). *The Application of Computer Technology to Educational Administration: A Pilot Study*. ERIC Document Reproduction Service No. 296 438.
- Rosset, A. (July 1997). That Was A Great Class, but, *Training and Development*, Vol. 51. pp. 18-24.
- Rouiller, J. Z., dan Goldstein, I. L. (1993). The Relationship Between Organizational Transfer Climate and Positive Transfer of Training. *Human Resource Development Quarterly*. 4(4): 377 390.
- Saunders, M., Lewis, P. dan Thornhill, A. (2000). *Research Methods for Business Students 2nd edition*. New Jersey: Prentice Hall and Pearson Education Ltd.
- Schein (1985) *Facilitation: Providing Opportunities for Learning*. London: McGraw-Hill.
- Scott, D. H. (1999). *A Comparative Study of Union and Salaried Employee Preference for Training Methodology*. Walden University. Unpublished Ph.D. Dissertation.
- Shah Aruzaman Ismail (2009). *Keberkesanan Pemindahan Latihan di Kalangan Pekerja di Suruhanjaya Pilihan Raya Malaysia, Putrajaya*. Universiti Teknologi Malaysia: Projek Sarjana.
- Short, M. A. (1997). *Transfer of Training: Examining the Relationship of Supervisor, Peer and Subordinate Support on the Transfer of Leadership Behaviors to the Workplace*. The Ohio State University. Columbus. Unpublished Doctoral Dissertation.
- Simonson, M. R., Maurer, M., Montag-Torardi, M. dan Whitaker, M. (1987). Development of a Standardized Test of Computer Literacy and a Complex Anxiety Index. *Journal of Educational Computing Reseach*. 3(2): 231-247.
- Siti Aminah (2008). Majlis Bandaraya Johor Bahru.
<http://gedung.nahrim.gov.my/wapi/mctweb.dll/getObject?MID=WATERPEDIA&ObjID=3189>

- Smith, R.M. (1982). *Learning How to Learn*. New York: Adult Educator Co.
- Sterns, H. L. dan Doverspike, D. (1989). *Aging and the Training and Learning Process in Organizations*. In I. L. Goldstein (Ed.). *Training and Development in Work Organizations: Frontiers of Industrial and Organizational Psychology*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stevens, G. dan Stevens, E. (Jun 1996). The Truth about EPSS. *Training and Development* 50, Pp 59-61.
- Sulaiman Masri (2004). *Kaedah Penyelidikan dan Panduan Penulisan (Esei, Proposal, Tesis)*. Kuala Lumpur: Utusan Publication Distribution Sdn. Bhd..
- Syed Arabi Idid (1992). *Kaedah Penyelidikan Komunikasi dan Sains Sosial*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Syed Mohd Agong SD Agil (2009). *Hubungan antara Pemindahan Latihan dengan Faktor Individu dan Persekitaran Kerja*. Universiti Utara Malaysia. Projek Sarjana.
- Taylor, M. C. (2000). *Transfer of Learning in Workplace Literacy Programs*. Auburn: Adult Basic Education.
- Tobin, D. (2000). In Training: Reviewing Traditional Training Models.
<http://www.industrysearch.com.au/features/training.asp>.
- Tracey. J. B., Tanenbaum, S. I., dan Kavanaugh, M. J. (1995). Applying Trained Skills on Job: The Importance of Work Environment. *Journal of Applied Psychology*. 80(2): 56-61.
- Ungsrithong, D. (1991). *The Impact of Realistic Training Preview on Subsequent Transfer of Training*. Western Michigan University, Kalamazoo. Unpublished Doctoral Dissertation.
- Watson, C.E. (1979). *Managemellt Development through Training*. USA: Addison-Wesley.

- Wekley, K. N. dan Latham, G. P. (1991). *Development and Training Human Resource in Organization*, 2nd ed. New York: Harper Collins Publisher.
- Werner, J. M. dan Desimone, R. L. (2009). *Human Resource Development*, 5th edition. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Zafir Mohd. Makhbul, Mohd. Hizam Hanafiah dan Fazilah Mohamad Hasun (2009). *Pengurusan Organisasi*. Singapura: Cengage Learning.
- Zulkarnain Zakaria dan Hishamudin Md Som (2001). *Analisis Data Menggunakan SPSS Window*. Skudai: Penerbit UTM.